

## **HODIMLARNI ISHLASH SAMARADORLIGINI OSHIRISHDA RAG'BATLANTIRISHNING SAMARALI USULLARI**

**Vahobjonov Abdulfotih**  
**Menejment yo'nalishi 1 kypc talabasi,**  
**Melibaeva Gulhon Nazrullaevna**  
**Qo'qon Universitet "Halqaro turizm va**  
**Iqtisodiyot" kafedrası o'qituvchisi**

**Annotatsiya:** Ushbu maqolada hodimlarni ishlash samaradorligini oshirishda rag'batlantirishning samarali usullari xususida fikr-mulohazalar bildirib o'tilgan. Shuningdek, inson resurslaridan foydalanish, ish jarayonini to'g'ri tashkil etish borasida tahliliy ma'lumotlar keltirib o'tilgan.

**Kalit so'zlar:** xodimlar, ijtimoiy hayot, rag'batlantirish, menejment, inson resurslari

So'nggi paytlarda ko'payib borayotgan rahbarlar xo'jalik yurituvchi sub'ektlarda kadrlarning muhim rolini bilishadi va faqat kadrlar bilan maqsadli va doimiy ishlash muvaffaqiyatga olib kelishi mumkin degan xulosaga kelishadi. Menejmentning asosiy vazifasi - tashkilotning o'zi va uning xodimlari o'rtasida o'zaro manfaatli strategik hamkorlikka yo'naltirilgan samarali xodimlarni boshqarish tizimini yaratishga imkon beradigan bunday tamoyillar va mexanizmlarni topishdir. Xodimlarni boshqarishdan farqli o'laroq, xodimlarni boshqarish xodimlarning ehtiyojlaridan tashkilotning ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojlariga qayta yo'naltiriladi va xodimlarni boshqarishning ustuvor yo'nalishlari birinchi navbatda mavjud va rejalashtirilgan ishlarning funktsional tahlili natijalari bilan belgilanadi. tashkilotning mavjud kadrlar salohiyati bilan emas.[1;76]

Shu bilan birga, xodimlarni boshqarish xodimlarni boshqarish tizimini xodimlar bilan individual ishlashga, ya'ni xodimlarni boshqarishda ustunlik qiladigan kollektivistik qadriyatlardan individuallikka o'tishga yo'naltirilganligiga asoslanadi. Boshqacha aytganda, inson resurslari hali ham ustunlik qiladi. Mamlakatimiz aholisining miqdoriy qisqarishi achinarli haqiqat, ammo halokatli emas. Nafaqat ishlab chiqaruvchilar, balki inson resurslarini iste'mol qiluvchilar soni ham kamayib bormoqda.

Inson resurslarini rivojlantirish masalasi muhimligini hech kim tushunmaydi, deyish mumkin emas. Aksincha, bu muhimlik doimo ta'kidlangan va e'lon qilingan. Ammo yetarlicha samarali ishlamagan eski tizim barbod bo'ldi, har bir shaxsning to'laqonli malaka oshirish imkoniyatini beruvchi real mexanizmlar hozircha mavjud emas. So'nggi yillarda davlat kadrlar sifati bilan bog'liq muammolarni kasbga yo'naltirish tizimi yordamida hal qilishga harakat qildi, ammo qoldiq asosida moliyalashtiriladigan barcha ijtimoiy sohalar - ta'lim, sog'liqni saqlash, fan va madaniyat taqdiriga duch keldi.[2;78]

Zamonaviy adabiyotda xodimlarni boshqarishning aniq ta'rifi yo'q. Ba'zi mualliflarning fikricha, xodimlarni boshqarish zamonaviy tashkilotda inson resurslarining qiymati nuqtai nazaridan xodimlarni boshqarishning yangi paradigmasi bo'lib, "xodimlarni boshqarish" tushunchasini "kadrlar salohiyatini boshqarish" tushunchasi bilan almashtiradi.[3;98]

Boshqa mualliflarning fikricha, xodimlarni boshqarish korxonaning kadrlar salohiyatini shakllantirish nuqtai nazaridan tashkilot xodimlarini boshqarishning kompleks faoliyatining

elementlaridan biridir. Ikkala pozitsiya ham o'xshashdir, chunki ular xodimlarni korxonaning asosiy aktivi, uning asosiy qiymati sifatida baholaydilar va tegishli boshqaruv usullaridan foydalanishni o'z ichiga oladi. Ikkinchi yondashuv to'g'riroq ko'rinadi, chunki xodimlarni boshqarish "xodimlar" kabi toifaning mavjudligini taxmin qiladi va shunga mos ravishda xodimlarni boshqarish faoliyatining butun mazmunini aks ettirmaydi.

Shunday qilib, tashkilot xodimlarini boshqarishning mohiyatini tashkil etuvchi asosiy narsa - bu o'zaro bog'liq tashkiliy, iqtisodiy va ijtimoiy chora-tadbirlar yordamida korxonada darajasida mehnatni shakllantirish, taqsimlash, qayta taqsimlash jarayoniga tizimli, muntazam ravishda tashkil etilgan ta'sir. korxonaning samarali ishlashini va uning xodimlarining har tomonlama rivojlanishini ta'minlash uchun xodimning mehnat fazilatlaridan foydalanish uchun sharoit yaratish hisoblanadi.[4;112] Xodimlarni boshqarish samaradorligi, qo'yilgan maqsadlarni to'liq amalga oshirish ko'p jihatdan korxonada xodimlarini boshqarish tizimini o'zi qurish variantlarini tanlashga, uning ishlash mexanizmini tushunishga, odamlar bilan ishlashning eng maqbul texnologiyalari va usullarini tanlashga bog'liq.

Xulosa qilib aytganda korxonada rahbariyati xodimning mehnat funksiyalarini aniq tavsiflashni samarali rag'batlantirish mexanizmini yaratishda birinchi qadam deb hisoblaydi. Ularning tahlili ish joyi va mehnat jarayoni talablarini, xodimning o'z qobiliyatlari va imkoniyatlarini inventarizatsiya qilish, ishga kirishda suhbatlar, shu jumladan o'z baholashlari va kutishlariga asoslanadi. Ish tavsifi bevosita rahbar tomonidan ijrochi ishtirokida tuziladi. Qabul qilingan hujjat sertifikatlashtirish komissiyasi tomonidan kadrlar xizmati vakillari bilan tasdiqlanadi va keyingi attestatsiyalar, ish haqini belgilash, lavozim funksiyalarini rag'batlantirish yoki qayta ko'rib chiqish bo'yicha qarorlar qabul qilish uchun asos bo'ladi.

#### **Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:**

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi//O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi; 2014y., 4-son, 45-modda.

2. Mirziyoev Sh.M. "Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik - har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak" Mamlakatimizni 2016 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvoryo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017 yil 14 yanvar -Toshkent: «O'zbekiston», 2017.-104 b.

3. Mirziyoev Sh.M. Qonun ustuvorligi va inson manfaatlarini ta'minlash - yurt taraqqiyoti va xalq farovonligining garovi. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganining 24 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruza. - Toshkent: «O'zbekiston», 2017, 48 b.

4. Mirziyoev Sh.M. Buyuk kelajagimizni mard va olijanob xalqimiz bilan quramiz. - Toshkent: «O'zbekiston», 2017, 48 b.

5. Q.X.Abduraxmonov va N.Q.Zokirova Mexnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. -T.: "Fan va texnologiya", 2018, 536, b.

6. Q.X.Abdurahmonov va boshqalar. Personalni boshqarish (oliy o'quv yurti talabalari uchun darslik). -Toshkent: "O'qituvchi", 2017, 345.b